

повідно до потреб аудиторії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей викладачів та соціально-психологічних властивостей тренінгових груп, що відповідає загальним принципам андрагогіки як науки про навчання дорослих. Зокрема, така підготовка здійснюється у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана в ході тренінг-курсів «Сучасні методи навчання», «Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів».

Досвід проведення тренінгів дозволяє сформулювати деякі умови їх ефективною реалізації. Так, до зовнішніх умов можна віднести особливості організації занять (важливим є чергування

[Metadata, citation and si](#)

Vadym Hetman Kyiv National Economic University

щення не відіграє ключової ролі при проведенні тренінгу, але має певний вплив на створення невимушеної атмосфери, організацію простору і може сприяти чи не сприяти виконанню тих чи інших завдань. Внутрішніми умовами є вікові та психологічні особливості слухачів, їх професійний досвід. При проведенні тренінгу викладач-тренер має враховувати гетерогенність групи, оскільки, як правило, тренінгові групи складають люди, різні за віком, стажом викладання та індивідуально-психологічними особливостями.

Отже, система підготовки викладачів до розробки власних навчальних технологій має ґрунтуватися на засадах особистісно-зорієнтованого підходу, здійснюватись на психологічній основі, застосовувати тренінговий режим, що забезпечує інтенсивне засвоєння необхідних вмінь у ході активної творчої діяльності, як індивідуальної, так і групової.

**Савченко В. А.**, д-р екон. наук, проф.,  
кафедра управління персоналом

## **СКЛАДОВІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Під час розроблення варіантів стратегії управління організацією і стратегії розвитку персоналу часто використовуються терміни «компетентність» та «компетенція». Спочатку поняття «компетентність» і «компетенція» використовувалися як синоні-

ми. Однак, на думку Ч. Вудруфа, слід розрізняти зазначені поняття:

— компетентність — це поняття відноситься до людини, яке порозуміває аспекти поведінки, що стоїть за компетентним виконанням роботи;

— компетенція — це поняття відноситься до роботи, порозуміває сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна [1, р. 30—33].

М. Армстронг вважає, поняття «компетенція», по-перше, корисним для опису того типу поведінки (тих його аспектів), який потрібний організації для досягнення високого рівня ефективності. Це поняття дає загальну мову, яка допомагає сконцентрувати увагу на ключових питаннях поведінки, що впливають на результати. По-друге, поняття «компетентність» можна використати для опису тих знань і вмінь, котрі очікуються від працівників для ефективного виконання своїх обов'язків [2, с. 277].

Компетенція є характеристикою посади і представляє собою сукупність повноважень (прав та обов'язків), які має чи повинен мати певний орган і посадові особи відповідно до законів, нормативних документів, статуту, положень [3, с. 203].

Конкурентоспроможність персоналу організації означає здатність її працівників конкурувати на ринку з працівниками конкуруючих підприємств за рахунок сформованих ціннісних орієнтацій, установок, мотивацій, здібностей, знань, умінь, когнітивних і поведінкових навичок. Вона може виражатися такими показниками, як продуктивність і ефективність праці, фондівіддача та якість продукції.

Категорія «компетентність» певною мірою відображає якісні та кількісні аспекти конкурентоспроможності робочої сили. Однак вона вичерпно не розкриває психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, котрі необхідно враховувати, накреслюючи шляхи підвищення ефективності розвитку персоналу чи вибираючи найбільш оптимальні варіанти стратегій управління організацією та відповідні їм стратегії розвитку персоналу. Тому поряд з поняттям «компетенція» в теорії управління розвитком персоналу, в оцінці його конкурентоспроможності належне місце посідає поняття «професійна придатність працівника».

*Професійна придатність працівника* — це складне та багатогранне поняття. Воно не обмежується рамками фізіології, медицини і психології, оскільки професійна придатність зачіпає також широке коло економічних та соціальних проблем.

Професійна придатність виражає відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей особи вимогам професії (спеціальності, робочого місця, посади), відповідність людини цим вимогам з погляду стану її здоров'я і фізичного розвитку, ступінь відповідності оволодіння громадянином загальними, професійними знаннями, уміннями і навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність працівника (особистості) до продуктивної праці в організації.

### *Література*

1. *Woodruffe C.* Competent by any other name // *Personal Management*. — 1991. — September. — P. 30—33.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами: 8-е изд. / Перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.

**О. В. Самборський**, доц., канд. екон. наук,  
кафедра бухгалтерського обліку

## **АКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ НА МАГІСТЕРСЬКОМУ РІВНІ**

Освіта визнана однією з головних складових суспільних цінностей, а її роль у сучасному інформаційному просторі ставить нові завдання модернізації системи вищої освіти України для забезпечення якості підготовки фахівців на рівні європейських вимог.

Одним з напрямів підвищення якості освітніх послуг стало запровадження комплексних тренінгових занять згідно рішення Вченої ради університету «Про стан та заходи щодо поліпшення підготовки магістрів».

Підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» для підприємств усіх організаційно-правових форм, установ та організацій, які функціонують за різними видами економічної діяльності України, передбачає випуск професіоналів нового фаху — менеджерів та науковців. Після вивчення переліку дисциплін, які охоплюють навчальний процес, вони повинні володіти комплекс-